

ПРОЯВЛЕНИЕ НЕГАТИВНЫХ
ЯВЛЕНИЙ НА УРОВНЕ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И
ИНДИВИДУАЛЬНОГО
ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА.
ЗАЩИТНЫЕ МЕХАНИЗМЫ
ЛИЧНОСТИ

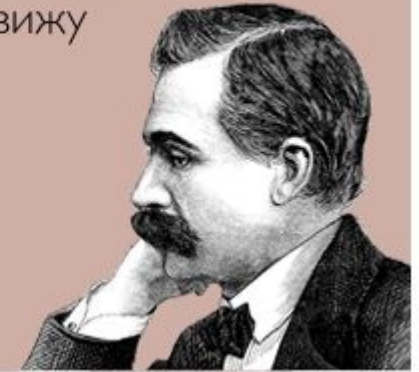
Подготовила : Мухамбетова Малика 3г-3

МЕНЕДЖЕР, РАБОТАЯ С ЛЮДЬМИ, СТАЛКИВАЕТСЯ С МНОЖЕСТВОМ ПРОБЛЕМ, СОПРЯЖЕННЫХ С ОРГАНИЗАЦИЕЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА. НА УРОВНЕ ИНДИВИДА МЕНЕДЖЕР ВСТРЕЧАЕТСЯ С ТАКИМИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИМИ ФЕНОМЕНАМИ, КАК ОТЧУЖДЕНИЕ, ФРУСТРАЦИЯ, СОЦИАЛЬНАЯ ПРАЗДНОСТЬ И Т. П., КОТОРЫЕ СНИЖАЮТ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА.

ПРИЧИНОЙ ОТЧУЖДЕНИЯ ЧАЩЕ ВСЕГО ЯВЛЯЕТСЯ ВОСПРИЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК НЕКОЙ ВНЕШНЕЙ СИЛЫ С НЕПОНЯТНЫМИ ПРИНЦИПАМИ ДЕЙСТВИЯ И КОНЕЧНЫМ РЕЗУЛЬТАТОМ. КОГДА РАБОТНИК ВЫПОЛНЯЕТ ТОЛЬКО НЕБОЛЬШУЮ ЧАСТЬ РАБОЧЕГО ЗАДАНИЯ, ТО ТРУД ТЕРЯЕТ ДЛЯ НЕГО ОБЩЕСТВЕННОЕ ЗНАЧЕНИЕ И ВНУТРЕНнюю ЦЕННОСТЬ, ВЫГЛЯДИТ БЕССМЫСЛЕННЫМ. ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА В ПОЛИТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ ПОДЧИНЕННЫМИ — ЭТО ПОИСК ПУТЕЙ ПРЕОДОЛЕНИЯ ОТЧУЖДЕНИЯ, ПОТОМУ ЧТО ЧЕЛОВЕК С ВЫСОКОЙ СТЕПЕНЬЮ ОТЧУЖДЕНИЯ НЕ СПОСОБЕН К ДОБРОСОВЕСТНОМУ ТРУДУ.

Не люблю работать до обеда,
после обеда - ненавижу

Atkritka.com





(С ЛАТ. FRUSTRATIO — ОБМАН, РАССТРОЙСТВО, РАЗРУШЕНИЕ ПЛАНОВ) — ПСИХИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ЧЕЛОВЕКА, ВЫЗЫВАЕМОЕ ОБЪЕКТИВНО НЕПРЕОДОЛИМЫМИ (ИЛИ СУБЪЕКТИВНО ТАК ВОСПРИНИМАЕМЫМИ) ТРУДНОСТЯМИ, ВОЗНИКАЮЩИМИ НА ПУТИ К ДОСТИЖЕНИЮ ЦЕЛИ ИЛИ РЕШЕНИЮ ЗАДАЧИ; ПЕРЕ

ФРУСТРАЦИЯ У РАБОТНИКА ВОЗНИКАЕТ В СЛУЧАЕ, КОГДА НЕ ОПРАВДЫВАЮТСЯ ЕГО ВНУТРЕННИЕ ОЖИДАНИЯ, ОН НЕ ДОСТИГАЕТ ЖЕЛАЕМОЙ ЦЕЛИ ИЛИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, БЛОКИРУЕТСЯ ЕГО ПОБУДИТЕЛЬНЫЙ МОТИВ К ДЕЙСТВИЮ. В РЕЗУЛЬТАТЕ ВОЗМОЖНОЙ РЕАКЦИЕЙ НА СИТУАЦИЮ БУДЕТ АГРЕССИЯ (БУНТ, НЕНАВИСТЬ), УХОД (АПАТИЯ), ЗАКРЕПЛЕНИЕ (ПРАВИЛА В ТАКОМ СЛУЧАЕ СТАНОВЯТСЯ САМОЦЕЛЬЮ И ИСПЫТЫВАЮЩИЕ ФРУСТРАЦИЮ РАБОТНИКИ УНИЖЕННО ПРИСПОСАБЛИВАЮТСЯ К СОЗДАВШИМСЯ БАРЬЕРАМ), КОМПРОМИСС (ПОИСК ИНОГО УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОДАВЛЕННОЙ ПОТРЕБНОСТИ).

- . Социальная праздность — явление, связанное с ощущением несправедливости при распределении работ в команде, уверенностью в том, что его вклад в результаты группы не поддается оценке, что коллеги не прилагают особых усилий к выполнению задания и пользуются моментом «скрыться в толпе», проявляется в снижении его производительности. Поэтому менеджеру необходимо совершенствовать систему стимулирования и вознаграждения индивидуальной и групповой деятельности в организации. Негативное поведение со стороны работников может быть вызвано также осознанными или неосознанными защитными механизмами личности. В совместной деятельности люди влияют друг на друга, бросая вызов защитным механизмам членам группы, коллектива.

ЗАЩИТНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ЛИЧНОСТИ

- При взаимодействии и выполнении совместной работы у работников организации могут возникать и демонстрироваться самые разнообразные формы поведения, которые выполняют защитные функции. Для любого человека самая важная защита — защита своего «Я-Образа», субъективного представления о собственной личности (Эго). Каждый человек использует защитные механизмы, предпочитая те или иные формы в зависимости от особенностей характера, темперамента и условий, которые провоцируют на ее проявление в поведении. Чаще всего человеком защита не осознается, либо отрицается, порою, она настолько скрыта, что ее трудно распознать. Она действует на подсознательном уровне.
- Защитные механизмы личности обычно направлены на что-то конкретное для того, чтобы чего-то избежать, от чего-то уйти, скрыться, что-то не видеть, не замечать то, что вызывает тревогу или страх. Согласно психоаналитическим концепциям защитный механизм формируется вначале для овладения конкретными инстинктивными побуждениями и, как правило, связан с определенным периодом развития личности.

- ВОПРОСЫ:

- 1) КАКОВА ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА В ПОЛИТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ ПОДЧИНЕННЫМИ ?
- 2) ЧТО ТАКОЕ ФРУСТРАЦИЯ?
- 3) САМАЯ ВАЖНАЯ ЗАЩИТА ДЛЯ ЛЮБОГО ЧЕЛОВЕКА ЭТО?